

PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DARI SISI KEPUASAN KERJA MELALUI *TURNOVER INTENTION*

Erica Rachma Widayati

Universitas Negeri Surabaya

ericawidayati@mhs.unesa.ac.id

Agus Frianto

Universitas Negeri Surabaya

agusfrianto@unesa.ac.id

Abstract

This study aims to explain and find out the relationship between the effect of job satisfaction on employee performance mediated by turnover intention at PT. Bahagia Elok Senthosa. This type of research is a causal study using a quantitative approach to permanent employees and saturated samples is a sampling technique of this study with a sample of 53 office employees. This study uses a statistical analysis of the structural equation model and the analytical tool used is Smart PLS 3.0. This study provides results that the relationship of job satisfaction has a significant positive effect on employee performance. Job satisfaction does not affect turnover intention. Turnover intention does not affect employee performance. The relationship of job satisfaction to employee performance cannot be mediated by turnover intention.

Keyword: employee performance; job satisfaction; turnover intention.

PENDAHULUAN

Revolusi industri era 4.0 yang semakin maju dan berkembang memberikan dampak terhadap persaingan bisnis yang semakin ketat pada dunia usaha. Pemimpin perusahaan akan merasa semakin tertantang untuk mempertahankan bisnisnya dengan semakin berkembang dan ketatnya persaingan yang ada pada dunia usaha. Keberhasilan dalam mempertahankan bisnis suatu perusahaan tergantung pada bagaimana cara perusahaan mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Setiap perusahaan sudah seharusnya optimal dalam mengelola sumber daya manusia supaya perusahaan dapat memperoleh hasil yang diharapkan dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas, kreatif, terampil serta aktif dalam melakukan pekerjaannya. Optimalisasi sumber daya manusia dapat dilakukan pada perusahaan yang bergerak pada bidang jasa serta manufaktur (Sa'diyah dkk, 2017).

Bagi perusahaan karyawan ialah sumber daya dan aset perusahaan yang penting. Tanpa dukungan karyawan, perusahaan belum tentu mampu sepenuhnya untuk merealisasikan langkah-langkah yang sebelumnya telah dibuat perusahaan yang nantinya akan memberikan dampak terhadap kecenderungan penurunan efektivitas perusahaan (Lestari, 2015). Rismayanti dkk (2018) menjelaskan perlu upaya agar kondisi tersebut tidak terjadi, maka penting bagi perusahaan untuk menjaga kinerja karyawan supaya tetap stabil. Pada hakikatnya kinerja setiap karyawan bersifat individu sebab setiap karyawan memiliki tingkat keterampilan yang beragam dalam menyelesaikan tugas serta tanggungjawab pekerjaannya. Dengan demikian, upaya perusahaan dalam mempertahankan kelangsungan bisnisnya perlu diimbangi dengan menjaga kinerja karyawan agar tetap stabil (Rahmalia, 2014). Menurut Yansen (2017) pelatihan dan pengembangan karyawan, pemberian motivasi, pemberian kompensasi, serta kepuasan yang dirasakan karyawan merupakan upaya ataupun strategi yang perusahaan lakukan agar dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja dengan harapan dapat terwujudnya tujuan perusahaan. Pernyataan tersebut dibuktikan melalui penelitian Sukwadi & Meliana (2014) bahwasanya variabel yang paling memengaruhi kinerja karyawan ialah kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

Isnaini dkk (2018) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja yang karyawan rasakan membuat karyawan melakukan pekerjaannya dengan nyaman sehingga karyawan bersedia memberikan kinerjanya dengan optimal. Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan dalam menerima dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan keahlian ataupun kecakapan serta kemampuan yang dimiliki karyawan. Menurut Artadi (2015) efek negatif yang ditimbulkan dari adanya ketidakpuasan kerja tentunya akan memberikan dampak pada kinerja karyawan. Selanjutnya ketika belum tercapai kepuasan kerja bagi karyawan maka dapat mengakibatkan terjadinya penurunan kinerja karyawan. Perusahaan sudah seharusnya memerhatikan faktor penentu kepuasan kerja sehingga karyawan akan merasa diperhatikan dengan begitu karyawan akan merasakan kepuasan kerja (Indarti *et al.*, 2016). Pengukuran kepuasan kerja menurut Rismayanti dkk (2018) dapat diukur melalui kepuasan terhadap gaji, promosi, atasan, pekerjaan itu sendiri serta rekan kerja. Penelitian Fu & Deshpande (2014) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda terjadi pada penelitian Pawirosurnarno dkk (2017) menyatakan dari sisi kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan artinya kepuasan karyawan tidak dapat menentukan penurunan ataupun peningkatan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja selain memiliki dampak pada kinerja karyawan menurut Saeed *et al* (2014) kepuasan kerja ialah faktor yang berpengaruh pada *turnover intention*. *Turnover intention* memberikan dampak pada kinerja karyawan untuk berpikir meninggalkan pekerjaannya apabila karyawan memiliki rasa kurang puas pada pekerjaannya. Karyawan yang memiliki rasa puas dengan pekerjaannya mempunyai kecenderungan untuk memiliki keinginan bertahan pada perusahaan dalam waktu yang lama. Dengan demikian, kepuasan atau ketidakpuasan yang dirasakan pada diri karyawan mengenai pekerjaannya menjadi faktor penting untuk diperhatikan oleh perusahaan (Kundu *et al.*, 2017). Kepuasan kerja karyawan dapat memengaruhi sikap karyawan supaya tetap bertahan atau memilih keluar dari pekerjaannya. Seperti yang diutarakan oleh Nasution (2017) perubahan sikap dan tingkah laku karyawan yang mengalami *turnover intention* ditandai dengan absensi yang terus meningkat, mulai malas dalam melakukan pekerjaan, perilaku positif karyawan yang sangat berbeda, terjadinya peningkatan protes terhadap atasan serta terjadinya peningkatan pelanggaran tata tertib perusahaan akan memberikan efek pada kinerja seorang karyawan. Penelitian Aranganathan & Sivarethinamohan (2016) menjelaskan bahwa hubungan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yaitu signifikan negatif. Sedangkan penelitian Witasari (2009) menunjukkan hasil yang berbeda bahwasanya dari sisi kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.

Asmara (2017) menjelaskan *turnover intention* akan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Menurut Barsah (2017) untuk menekan *turnover intention* yang perlu perusahaan lakukan ialah mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* sehingga tidak akan memberikan dampak pada penurunan perubahan kinerja karyawan. *Turnover intention* berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan melalui penelitian Soedarmadi dkk (2017). Penelitian Sa'diyah dkk (2017) mengungkapkan hasil yang berbeda bahwasanya *turnover intention* memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bahagia Elok Senthosa yang bergerak pada bidang jasa berupa taman rekreasi dan edukasi keluarga yang berada di Kabupaten Bojonegoro. Pemilihan Kabupaten Bojonegoro sebagai lokasi penelitian tentunya tidak lepas dari prestasi yang diperoleh Pemerintah Kabupaten Bojonegoro dalam Anugerah Wisata Jawa Timur 2018 (AWJ) atas partisipasi Pemerintah Kabupaten Bojonegoro dalam komitmen pengembangan sektor pariwisata. Fenomena bisnis terkait kinerja karyawan yang tidak stabil terjadi pada PT. Bahagia Elok Senthosa terkait kepuasan karyawan terhadap rekan kerja hal ini terlihat apabila dalam satu tim terjadi *miss* komunikasi antar rekan kerja. Apabila terjadi *miss* komunikasi dalam satu divisi maka hal tersebut akan memperlambat kinerja divisi lain. Oleh karena itu karyawan harus merendahkan egonya agar masalah yang disebabkan oleh *miss* komunikasi tidak berlarut-larut sehingga kinerja karyawan tidak terganggu.

Observasi di lapangan juga menunjukkan bahwa telah terjadi indikasi *turnover intention* yaitu dengan adanya peningkatan karyawan yang melanggar peraturan tata tertib perusahaan. Hal ini dikarenakan adanya keterlambatan masuk kerja setelah ishoma. Adanya kecenderungan pelanggaran tata tertib

perusahaan yang dilakukan oleh karyawan mengindikasikan bahwa telah terjadi malas kerja. Terjadinya malas kerja memberikan dampak negatif pada perusahaan karena dapat menimbulkan ketidakstabilan terhadap kondisi kerja, suasana kerja yang tidak kondusif sehingga dengan adanya indikasi *turnover intention* dapat menurunkan produktivitas/kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Kepuasan Kerja

Rismayanti dkk (2018) mendefinisikan kepuasan kerja ialah perasaan karyawan dalam menikmati serta merasa puas terhadap pekerjaannya dengan mendapatkan balas jasa atas kontribusi yang karyawan berikan pada perusahaan, promosi jabatan yang diterima karyawan serta memperoleh pujian atas hasil kerja yang baik. Sementara itu, menurut Muindi & Obonyo (2015), kepuasan kerja ialah perasaan serta sikap yang seseorang miliki terhadap pekerjaannya serta hasil penilaian pekerjaan maupun pengalaman. Menurut Aranganathan & Sivarethinamohan (2016), kepuasan kerja yaitu persepsi kepuasan yang dirasakan karyawan melalui evaluasi keseluruhan pekerjaan yang dilakukan karyawan. Suryanto (2017) mengartikan kepuasan kerja ialah kumpulan perasaan serta keyakinan yang karyawan miliki mengenai pekerjaan, gaji, rekan kerja, serta dukungan atasan.

Faktor yang dapat menentukan kepuasan kerja menurut Sa'diyah dkk (2017) ialah pemenuhan kebutuhan, hasil pemenuhan harapan, pemenuhan nilai kerja individual serta komposisi genetik. Penelitian yang dilakukan Rismayanti dkk (2018) menggunakan indikator kepuasan kerja yakni kepuasan terhadap rekan kerja, atasan, gaji, promosi, serta pekerjaan itu sendiri.

Teori *Turnover Intention*

Menurut Nasution (2017), *turnover intention* ialah keinginan karyawan untuk melakukan perpindahan profesi pekerjaan dari lingkungan perusahaan saat ini ke perusahaan lain, walaupun keinginan tersebut belum pada tahap realisasi. Suryanto (2017) mendefinisikan *turnover intention* ialah rencana karyawan meninggalkan pekerjaan saat ini dengan adanya upaya mencari lowongan pekerjaan lain dalam waktu dekat. Pendapat tersebut sejalan dengan Susanti & Palupiningdyah (2016) bahwa *turnover intention* ialah evaluasi yang dilakukan karyawan pada dirinya sendiri agar mendapatkan pekerjaan yang lebih baik pada tempat lain dengan cara aktif menggali informasi lowongan pekerjaan lain.

Sa'diyah dkk (2017) menjelaskan bahwa *turnover intention* dapat dipengaruhi oleh faktor organisasi serta faktor individu. Susanti & Palupiningdyah (2016) menjelaskan untuk mengukur *turnover intention* digunakan 3 indikator yakni adanya pikiran untuk berhenti dari profesi saat ini, aktif menggali informasi lowongan pekerjaan lain serta adanya hasrat untuk meninggalkan perusahaan.

Teori Kinerja Karyawan

Menurut Artadi (2015) kinerja ialah kesatuan antara standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan dengan hasil kerja yang dilakukan karyawan secara kuantitatif ataupun kualitatif dalam menyelesaikan dan menjalankan tugasnya. Isnaini dkk (2018) menjelaskan kinerja karyawan ialah kompetensi yang dimiliki karyawan dalam mengupayakan hasil kerja yang lebih baik agar membantu dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Asmara (2017), kinerja (*performance*) adalah seseorang melakukan tugas-tugasnya dengan usaha, kecakapan serta kesempatan dengan hasil yang optimal.

Faktor yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan menurut Artadi (2015) ialah faktor intrinsik yang merupakan faktor personal atau individual serta faktor ekstrinsik yang terdiri dari faktor sistem, faktor kepemimpinan, faktor situasional serta faktor tim. Menurut Isnaini dkk (2018) kinerja karyawan dapat diukur dengan 5 indikator yakni kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kuantitas pekerjaan, kehadiran ditempat kerja serta kemampuan kerjasama.

Hipotesis

H1: Diduga kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan

H2: Diduga kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention*

H3: Diduga *turnover intention* berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan

H4: Diduga kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh *turnover intention*

METODE PENELITIAN

Metode penelitian kuantitatif ialah metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini. Wawancara, observasi serta kuisioner ialah teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini. Pengumpulan data yang telah ditetapkan digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian ini. Penelitian ini lakukan pada PT. Bahagia Elok Senthosa yang berlokasi di Jl. Raya Veteran no. 188 Kab. Bojonegoro. Populasi yang dipakai pada penelitian ini yakni seluruh karyawan kantor dengan jumlah 53 karyawan PT. Bahagia Elok Senthosa. Pengambilan teknik sampel yang penelitian ini gunakan ialah sampel jenuh. Skala likert 1-5 dalam penelitian ini ialah skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan *Structural Equation Model* serta alat analisis yang digunakan yaitu *Smart PLS 3.0*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden pada penelitian ini berdasarkan jenis kelamin dengan jumlah 53 karyawan diantaranya 30 responden atau 56,6% berjenis kelamin laki-laki sedangkan 23 responden atau 43,4% responden dengan jenis kelamin perempuan. Adapun berdasarkan usia responden pada penelitian ini diantaranya terdapat 47 responden atau 88,7% karyawan dengan *interval* usia 21-30 tahun selanjutnya responden dengan *interval* usia 31-40 tahun sejumlah 6 orang atau 11,3%.

Pendidikan terakhir yang digunakan dalam penelitian ialah SLTA, D3 dan S1. Responden sebanyak 20 responden atau 37,7% memiliki pendidikan terakhir SLTA, 17 % atau 9 responden memiliki pendidikan terakhir D3 serta 24 responden atau 45,3% memiliki pendidikan terakhir S1. Adapun status pernikahan responden berstatus menikah berjumlah 21 responden (39,6%) dan sisanya responden merupakan berstatus belum menikah dengan jumlah 32 responden (60,4%).

Composite Reliability

Composite reliability digunakan untuk mengetahui hasil konsistensi pengukuran. Kelompok variabel yang dapat dikategorikan baik apabila mempunyai *composite realibility* $\geq 0,70$. Tabel menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *composite realibility* di atas 0,70 yang artinya semua variabel penelitian ini memiliki *composite realibility* yang dapat dikategorikan baik.

Tabel 1.
COMPOSITE RELIABILITY

Variabel	Composite Reliability
Kepuasan Kerja	0,791
Kinerja Karyawan	0,827
<i>Turnover Intention</i>	0,764

Sumber: Output SmartPLS 3.0

Analisis R-Square

R-square digunakan untuk memprediksi besarnya kontribusi yang pengaruh variabel independen berikan secara simultan terhadap variabel dependen. Tabel 2 menunjukkan nilai 0,067 ialah nilai *r-square* dari model pengaruh *turnover intention* serta dapat di interpretasikan bahwa kepuasan kerja dapat menjelaskan variabel kontrak *turnover intention* sebesar 6,7% sedangkan *turnover intention* pada PT. Bahagia Elok Senthosa sebesar 93,3% dijelaskan variabel yang tidak digunakan pada

penelitian ini. Selanjutnya yaitu nilai 0,417 ialah nilai *r-square* hasil dari model pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sejumlah 41,7% serta kinerja karyawan PT. Bahagia Elok Senthosa sebesar 58,3%. dijelaskan variabel yang tidak digunakan pada penelitian ini.

Tabel 2.
NILAI R-SQUARE MODEL

Variabel	R-Square
<i>Turnover Intention</i>	0,067
Kinerja Karyawan	0,417

Sumber: Output SmartPLS 3.0

Uji Kausalitas

Hasil output *SmartPLS 3.0* yang ada pada tabel 3 menunjukkan *inner model* dari ketiga variabel yaitu kinerja karyawan, *turnover intention* serta kepuasan kerja. Tabel 3 menunjukkan hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ialah positif dan signifikan. Dibuktikan dengan besarnya nilai *t-statistics* $6,221 \geq 1,96$. Kepuasan kerja tidak dapat memengaruhi *turnover intention*. Hal ini dibuktikan melalui besarnya nilai *t-statistics* $1,692 \leq 1,96$ artinya tidak mempunyai pengaruh yang signifikan. Besarnya nilai *t-statistic* $1,592 \leq 1,96$ menunjukkan bahwa *turnover intention* tidak dapat memengaruhi kinerja karyawan. Hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tidak dapat dimediasi oleh variabel *turnover intention*. Hal tersebut dapat terjadi karena pengaruh langsung antar variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan $\geq 0,564$ jika dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi *turnover intention* yaitu sebesar 0,052.

Tabel 3.
HASIL PATH COEFFICIENTS DAN INDIRECT EFFECT

Hubungan Variabel	Original Sample	T-Statistics		Keterangan
KP K → KK	0,564	6,221	$\geq 1,96$	Hipotesis Diterima
KP K → TI	-0,259	1,692	$\leq 1,96$	Hipotesis Ditolak
TI → KK	-0,202	1,592	$\leq 1,96$	Hipotesis Ditolak
KP K → TI → KK	0,052	1,112	$\leq 1,96$	Hipotesis Ditolak

Sumber: Output SmartPLS 3.0

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, pengaruh hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan. Dari penjelasan tersebut hipotesis pertama yakni kepuasan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil penelitian ini juga memperkuat penelitian dengan hasil positif dan signifikan yakni terdapat pengaruh langsung hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Siengthai & Pila-Ngarm, 2016).

Hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT. Bahagia Elok Senthosa mengungkapkan bahwa dalam melakukan pekerjaannya beberapa karyawan merasa kesulitan, namun karyawan mendapat dukungan dari rekan kerjanya yang ada di perusahaan dengan membantu menyelesaikan masalah yang dihadapi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Peningkatan kinerja karyawan dapat diukur dari kemampuan serta kompetensi karyawan dalam bekerjasama dengan rekan kerjanya untuk menjalin kerjasama dengan *stakeholder* yaitu dengan terselenggaranya berbagai kegiatan yang ada pada PT. Bahagia Elok Senthosa yang bekerjasama dengan pihak Pemerintah Kabupaten Bojonegoro ataupun dengan komunitas-komunitas yang ada di sekitar wilayah Bojonegoro, Lamongan, Tuban dan Blora.

Mendukung penelitian Shahzad *et al.*, (2018) bekerja merupakan cara karyawan dalam memenuhi kebutuhan terhadap interaksi sosial. Dengan demikian, dukungan yang diberikan karyawan pada rekan kerjanya, membantu karyawan dalam menyelesaikan masalah serta ramah dapat memberikan dampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja dapat menjelaskan kinerja karyawan dapat dilihat dari segi gaji yang diterima karyawan serta peran atasan terhadap bawahan. Kepuasan kerja mampu memengaruhi kinerja karyawan PT. Bahagia Elok Senthosa. Semakin seorang karyawan memiliki rasa puas pada pekerjaannya dapat membuat karyawan memberikan hasil yang optimal ketika melakukan pekerjaannya.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian diketahui bahwasanya hubungan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* tidak memberikan pengaruh secara signifikan. Dengan demikian, hipotesis kedua yaitu adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* ditolak. Penelitian ini memberikan hasil yang dapat memperkuat penelitian Witasari (2009) bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Hasil wawancara dengan salah satu karyawan menunjukkan faktor yang memengaruhi *turnover intention* pada PT. Bahagia Elok Senthosa ialah dengan adanya kebijakan perusahaan mengenai lama kerja karyawan. Adanya kebijakan tersebut diharapkan mampu membuat karyawan bertahan pada perusahaan. Sebab karyawan yang mampu menyesuaikan dirinya dengan pekerjaannya serta lingkungan perusahaan ialah karyawan yang telah berhasil bertahan lama dalam perusahaan. Mendukung penelitian Chen *et al* (2011) bahwa dalam penelitian tersebut menyatakan yang dapat memengaruhi *turnover intention* selain *job satisfaction*, *organizational tenure* dan *work expectation* yaitu latar belakang karyawan, jenis pekerjaan yang dilakukan karyawan dan masa kerja karyawan. Lamanya masa kerja karyawan merupakan pertimbangan dari peningkatan atau penurunan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Lamanya masa kerja membentuk harapan karyawan mengenai pengalaman kerja di masa depan yang nantinya akan memengaruhi kecenderungan karyawan untuk tetap tinggal atau memutuskan keluar dari perusahaan. Dengan demikian, kepuasan kerja karyawan PT. Bahagia Elok Senthosa tidak dapat menurunkan atau meningkatkan *turnover intention*. Baik kepuasan kerja diukur dari gaji, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri serta kesempatan promosi.

Pengaruh *Turnover Intention* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari pengujian dapat menunjukkan bahwa hubungan *turnover intention* terhadap kinerja karyawan tidak memberikan pengaruh secara signifikan. Dari penjelasan tersebut bahwa hipotesis ketiga yakni adanya pengaruh *turnover intention* terhadap kinerja karyawan ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian ini apabila ada hubungan tidak berpengaruh maka dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya *turnover intention* tidak dapat memengaruhi tinggi ataupun rendahnya kinerja karyawan. Faktor lain yang memengaruhi *turnover intention* karyawan PT. Bahagia Elok Senthosa adalah besarnya jumlah gaji serta tunjangan yang karyawan terima. Pernyataan ini diperkuat dengan hasil wawancara salah satu karyawan yang mengatakan bahwa karyawan saat ini memiliki rasa puas dengan gaji yang diterima, selain gaji pokok yang diterima karyawan juga memperoleh tunjangan kerja, asuransi kesehatan, bonus liburan serta bonus tambahan dari *event* yang terselenggara di PT. Bahagia Elok Senthosa. Karyawan PT. Bahagia Elok Senthosa menganggap bahwa gaji yang karyawan terima merupakan bentuk perusahaan dalam menghargai kontribusi karyawan sehingga karyawan melakukan pekerjaannya sebaik mungkin. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan tidak akan memengaruhi kinerja karyawan karena karyawan menganggap bahwa pekerjaannya merupakan kewajiban atas hak yang diperoleh. dan karyawan PT. Bahagia Elok Senthosa selalu ingin memberikan kontribusi yang baik untuk perusahaan.

Mendukung penelitian Asmara (2017), upaya yang perlu direncanakan perusahaan untuk mengantisipasi meningkatnya *turnover intention* ialah adanya pemberian motivasi untuk karyawan, perbaikan proses perekrutan karyawan serta pemberian kompensasi yang sesuai. Kompensasi yang dibutuhkan karyawan bukan hanya kompensasi *financial* saja akan tetapi kompensasi *nonfinancial* contohnya yaitu bonus liburan, kenyamanan dalam lingkungan tempat kerja serta jaminan kesehatan. Dengan demikian, *turnover intention* tidak mampu untuk meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan PT. Bahagia Elok Senthosa baik itu *turnover intention* dilihat dari adanya pikiran karyawan untuk meninggalkan perusahaan, cepat atau lambat memutuskan untuk meninggalkan perusahaan serta karyawan secara aktif mencari lowongan pekerjaan lain.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian diketahui pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang lebih besar jika dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi *turnover intention*. Dari penjelasan tersebut disimpulkan bahwa variabel *turnover intention* tidak dapat menjadi variabel perantara hubungan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bahagia Elok Senthosa, dengan demikian hipotesis keempat yakni diduga kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh *turnover intention*.ditolak.

Untuk menghasilkan kinerja karyawan yang optimal berdasarkan hasil penelitian ini, karyawan harus memenuhi beberapa faktor diantaranya yakni kehadiran, kualitas, kemampuan kerjasama, kuantitas serta ketepatan waktu. Akan tetapi untuk faktor kepuasan karyawan juga sangat penting dimiliki oleh setiap karyawan dimana hal itu menjadi salah satu pendukung supaya karyawan dapat bekerja dengan efektif sehingga dapat mencapai tujuan bersama. Dari hal tersebut, karyawan yang memiliki rasa puas pada pekerjaannya cenderung akan berusaha untuk meningkatkan hasil kinerjanya. Sehingga apabila karyawan memiliki rasa puas terhadap pekerjaan, gaji, atasan, promosi dan kepuasan terhadap rekan kerjanya akan membuat pekerjaan menjadi lancar yang nantinya akan membuat kinerja karyawan semakin optimal sehingga hasrat karyawan untuk memutuskan keluar perusahaan dapat berkurang.

KESIMPULAN

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan PT. Bahagia Elok Senthosa mempunyai tingkat kepuasan kerja relatif baik sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh apapun terhadap *turnover intention* artinya meskipun karyawan PT. Bahagia Elok Senthosa memiliki kepuasan kerja yang rendah maka tidak berdampak pada *turnover intention*. Hubungan *turnover intention* terhadap kinerja karyawan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan. Hal ini memberikan informasi apabila karyawan PT. Bahagia Elok Senthosa memiliki tingkat *turnover intention* yang tinggi tidak berdampak pada kinerja karyawan. *Turnover intention* sebagai variabel *intervening* tidak memengaruhi hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bahagia Elok Senthosa. Hal ini dikarenakan pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan lebih besar jika dibandingkan pengaruh hubungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi *turnover intention*.

Implikasi manajerial pada pengkajian ini yaitu perusahaan sebaiknya meningkatkan pengelolaan karyawan dengan harapan supaya karyawan merasa nyaman saat bekerja serta dapat meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan sebaiknya terus memotivasi karyawan untuk dapat berkontribusi dan berinovasi serta mampu memecahkan masalah dalam menyelesaikan pekerjaannya sendiri dan juga dapat didukung dengan adanya pembelajaran pemecahan masalah serta solusi secara efektif, memotivasi karyawan dengan cara melakukan pujian terkait pekerjaan karyawan secara terus menerus.

Penelitian ini memiliki keterbatasan penggunaan sampel yang hanya meneliti karyawan kantor dan diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat meneliti pada seluruh karyawan baik karyawan kantor

maupun karyawan yang menjadi operator wahana Gofan. Penelitian selanjutnya juga dapat melibatkan variabel lain seperti iklim organisasi, disiplin kerja serta komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aranganathan, P., & Sivarethinamohan, R. (2016). A Study On Impact Of Perceived Organizational Support (Pos), Job Satisfaction And Organizational Commitment Towards Turnover Intentions Of Information Technology Professionals At Chennai City. *International Journal Of Pharmaceutical Sciences Review And Research Available*, 38(17), 89–96.
- Artadi, F. F. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Merapi Agung Lestari.
- Asmara, A. P. (2017). Pengaruh Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Bedah Surabaya, 5, 123–129.
- Barsah, A. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi, Job Insecurity Dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Serasi Autoraya Bandung). *Pekobis Jurnal Pendidikan, Ekonomi Dan Bisnis*, 2(3), 1–15.
- Chen, G., Ployhart, R. E., Thomas, H. C., Anderson, N., & Bliese, P. D. (2011). The Power Of Momentum: A New Model Of Dynamic Relationships Between Job Satisfaction Change And Turnover Intentions. *Academy Of Management Journal*, 54(1), 159–181.
- Fu, W., & Deshpande, S. P. (2014). The Impact Of Caring Climate, Job Satisfaction, And Organizational Commitment On Job Performance Of Employees In A China's Insurance Company. *Journal Of Business Ethics*, 124(2), 339–349.
- Indarti, S., Solimun, S., Fernandes, A. A. R., & Hakim, W. (2016). The Effect Of Ocb In Relationship Between Personality , Organizational Commitment And Job Satisfaction To Performance. *Journal Of Management Development*.
- Isnaini, F. Z., Sunuharyo, B. S., & Aini, E. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Organizational Citizenship Behavior (Ocb) (Studi Pada Karyawan Hotel Sahid Montana Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 61(3), 100–108.
- Kundu, C. S., Mehra, L., & Mor, A. (2017). Work Life Balance And Employees' Intention To Quit : Mediating Role Of Job Satisfaction. *Hsb Research Review*, 10(2), 8–19.
- Lestari, S. (2015). Pengelolaan Diversitas Karyawan Dalam Membangun Keunggulan Kompetitif. *Jurnal Fokus Bisnis*, 14(01), 1–7.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muindi, F., & Obonyo, P. K. (2015). Quality Of Work Life , Personality , Job Satisfaction , Competence , And Job Performance : A Critical Review Of Literature. *European Scientific Journal*, 11(26), 223–240.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja , Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *Mix : Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vii(October 2017), 407–428.
- P.Yansen, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Nayati Indonesia, Semarang).

- Pawirosumarno, S., Sarjana, Purwanto K., & Gunawan, R. (2017). The Effect Of Work Environment , Leadership Style , And Organizational Culture Towards Job Satisfaction And Its Implication Towards Employee Performance In Parador Hotels And Resorts , Indonesia. *International Journal Of Law And Management*, 59(6), 1337–1358.
- Rahmalia, N. R. (2014). Pengaruh Job Rotation Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Pos Indonesia Cabang Salatiga), 10–33.
- Rismayanti, R. D., Musadieg, M. Al, & Aini, E. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 61(2), 127–136.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi* (16th Ed). Jakarta: Salemba Empat.
- Sa'diyah, H., Irawati, S. A., & Faidal. (2017). Pengaruh Employee Retention Dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Kospin Jasa Cabang Jawa Timur, 11(1), 34–65.
- Saeed, I., Waseem, M., Sikander, S., & Rizwan, M. (2014). The Relationship Of Turnover Intention With Job Satisfaction , Job Performance , Leader Member Exchange , Emotional Intelligence And Organizational Commitment. *International Journal Of Learning & Development*, 4(2), 242–256.
- Shahzad, I. A., Farrukh, M., Kanwal, N., Sakib, A., Shahzad, I. A., & Farrukh, M. (2018). Decision-Making Participation Eulogizes Probability Of Behavioral Output ; Job Satisfaction , And Employee Performance (Evidence From Professionals Having Low And High Levels Of Perceived Organizational Support). *World Journal Of Entrepreneurship, Management And Sustainable Development*.
- Siengthai, S., & Pila-Ngarm, P. (2016). The Interaction Effect Of Job Redesign And Job Satisfaction On Employee Performance. *Evidence-Based Hrm: A Global Forum For Empirical Scholarship*, 4(2), 162–180.
- Soedarmadi, Christy, N. N. A., & Dewi, D. H. (2017). Peran Keamanan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Indotirta Jaya Abadi Semarang - Aguaria). *Jurnal Dinamika Sosial Budaya*, 19(1), 90–110.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukwadi, R., & Meliana, M. (2014). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dan Turn Over Intention Karyawan Usaha Kecil Menengah. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 3(1), 1–9.
- Suryanto, R. Y. (2017). Pengaruh Work Life Balance, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Pt Fastrata Buana, Kebumen), 1–12.
- Susanti, & Palupiningdyah. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dengan Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 5(1), 77–86.
- Witasari, L. (2009). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Empiris Pada Novotel Semarang). *Universitas Diponegoro*.